

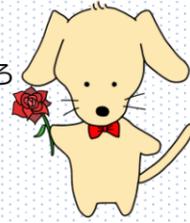
Baron さんのQ&Aコーナー

Baron さんが皆様からのご質問にお答えします

Q: わるねずみは悪いことばかりするのに、Baron さんの仲間なんですか？

ぼくのインスタだよ！

A: 質問ありがとう！何回かこの質問されたことがあるから、みんな気になるんだね。確かにわるねずみはお金を儲けるために悪いことばかりするんだけど、実はいいところもあるんだよ。わるねずみのすごいところは、経営能力がピカイチなところ！(株)ヤミーチーズが大きくなったのも、わるねずみの経営センスがあってからこそ！…とわるねずみが言っていたよ。
わるねずみては僕の周りの人たちからとても人気なんだよね。僕もわるねずみのことが大好きだよ。もちろん、他のみんなのことも大好き！大人気のわるねずみはコンプライアンス冊子にたくさん登場しているから、ぜひ読んでみてね！



質問大募集中！▶▶
匿名だから、気軽に質問してみてね

事務所からのご案内

① 第27回ミニ法務セミナーのご案内

テーマ: 中小受託取引適正化法(全体像)の解説

視聴期間 2026年2月16日(月)～20日(金)

※視聴期間を定めたYouTubeのリンクをお送りいたします。
お申込みはフォームからお願いいたします。
<https://forms.gle/FUh597zm6P3Vm3fv5>



顧問先の皆さまには、共有フォルダに格納します。

今回は、中小受託取引適正化法(取適法)の全体像について解説を行います。本年1月に下請法が改正され、取適法が施行されました。昨年、下請法からの改正ポイントについては説明いたしましたが、取適法をゼロから学ぶために、取適法の全体像について改めて説明をいたします。取適法の内容や企業が気を付けるべきポイントについてお話を予定しています。

② コンプラ冊子(第2版)作成のお知らせ

コンプラ冊子の第2版が完成しました。改正下請法(取適法)やカスハラ、内部通報について追記を行ったほか、従前の内容についても記載を分かりやすくいたしました。YouTubeによるワンポイント解説も追加しましたので必要な方は、baron@josuilaw.com までご連絡ください。

弁護士法人如水法律事務所

パートナー弁護士 橋本道成
(福岡県弁護士会所属)
認定IPO実務プロフェッショナル

アソシエイト弁護士 白田晴夏
(福岡県弁護士会所属)
認定IPO実務プロフェッショナル



新しいホームページのリンクです
ぜひご覧ください



<https://josuilaw.com/>

内部通報制度④ 内部通報事例とその対応その2

〒810-0041 福岡市中央区大名2-6-50福岡大名ガーデンシティ11F
TEL 092-738-8760 FAX 092-303-8560
<https://jwater-group.com/law/>

WEBサイトにて
最新情報をお届けしております



内部通報シリーズの第4回目(最後)として、内部通報事例とその対応について解説いたします。

1. 時間外のメール



「上司から時間外にメールやチャットが送られてくる。返信を強要されているわけではないが、他の人は返信しているのだから、自分だけ返信しないわけにもいかず、休日も気が休まらない。これはパワハラではないか？」との通報が入った。
「すぐに返信して」って書いていないからセーフ...というわけにはいかないか？」

POINT

① パワハラに該当するか

-パワハラ定義

①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの
→返信を強要していなくても、**緊急性・必要性がないのに頻りに連絡があり、確認や対応をせざるを得ない状況が生じていれば、パワハラに該当する可能性あり。**

② 未払い残業代や健康管理上のリスク

-労働時間の定義

使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、**使用者の明示または黙示の指示**により労働者が業務に従事する時間は労働時間にあたる
→返信を強要していなくても、**部下が労働時間外にメールの指示に沿った対応をせざるを得ない環境であれば、指揮命令下に置かれているとして、労働時間とされる場合がある。 ※労働時間であれば、割増賃金を支払う必要あり！**
安全配慮義務→休日に休息が取れないことによる健康上のリスクの考慮

③ 調査と是正措置

-調査: 時間外に送受信されたメール・チャットの提出。ヒアリングを通じて、日頃の業務指示の状況や健康状態等の確認
是正措置: 休日や時間外のメール・チャットでの業務指示や報告等を禁止する方針を明確化し、周知・教育

2. 残業代の切り捨て



「上司から「15分未満の残業時間は切り捨てて申請してください」との指示がありました。これは法令違反ではないでしょうか？」との通報が入った。
1時間ならまだしも、15分だし許されると思うんだけどな。

POINT

① 労働時間と割増賃金

-原則: 1分単位で正確に把握する

例外: 割増労働があった場合で、その月の合計を算出した結果、1時間未満の端数が生じた場合に、30分未満を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げること

→15分未満の時間外労働を申告せずに、割増賃金が支払われていない場合には、労働基準法第24条又は第37条に違反する未払残業代が発生していた場合には、**過去3年分遡った割増賃金と遅延損害金の支払義務が生じる**

② 労働時間の適正把握と勤怠システムの設定

-厚労省のガイドラインにおいて、「使用者は労働者の始業・終業時刻を確認し、これを記録すること」とされている
「1日ごとの労働時間や始業・終業時刻などの打刻時間について一律に端数の切り捨てのみを行うなど、常に労働者の不利となる設定・機能に制限を付すことや、当該設定・機能を廃止することなどについて」の配慮が求められている



③調査と是正措置

- 勤怠システムやタイムカードから、時間外労働の申告や管理状況等のデータを確認する
- キリのよい数字ばかりがならんでいる場合には、時間を切り捨てているおそれがあるため、実態を把握する
 - ①正確な労働時間に基づく、未払い残業代の支払が必要になるため、部門間の連携や引継ぎを行う
 - ②支払方法、支払時期について計画を立て、勤怠システム設定の見直し、適切な労務管理の方法の指導を行う
 - ③支払計画や是正措置を明確にしてから従業員に周知する

3. 評価・査定に関する不満



うちの社員から、「同僚と同じくらいの成績・スキルなのに、同僚は課長のお気に入りだから評価が高く、自分は課長から嫌われているから評価がとても低かった。このような恣意的な評価をする課長を異動させてほしい」との通報が入ったよ。
課長が好き嫌いで評価を行っているかの確認は難しいなあ…。

POINT

- ①査定・評価は上長に裁量があるのが原則
 - 査定や評価は、基本的には評価者である上司の裁量事項
 - 評価に対する不服申立ての仕組みが整備されている場合：通報窓口からこれらの制度の利用を案内することも可能
 - 整備されていない場合：上長から査定理由について説明してもらうことを促し、部門内で納得のいく形で終結する

②物的な証拠を確認

- 通報者の過去数年の査定資料を入手し、
 - (1)通報者の通報内容のとおり低い評価がなされているか、
 - (2)被通報者が上司になってから、急に点数が下がっている等の不審な点がないか、
 - (3)通報者の自己評価と被通報者の評価のギャップが大きい項目は何かを確認

③通報者と周辺者の評価のギャップを確認

- 通報者の名前を出して周辺者への調査を実施することの承諾を得たう**えで、周辺者に対して通報者の仕事ぶりについて聞き取り調査を行う
- ※**査定項目に沿った質問**をして、通報者の自己評価と周辺者の評価のギャップの有無・程度を把握する

④被通報者へのヒアリングは実名で行う

- 被通報者へのヒアリングも、通報者の了解を得たうえで、通報者に関する個別の質問を行う**(実名調査)**
- 周辺者の評価と上司の評価に明らかな差があった箇所について、そのような評価となった具体的な理由を確認
- ※**実名調査**を通報者が不安視する場合、**実名調査**でないと調査が困難であると伝えて承諾の意思の有無を確認

⑤不公平の事実認定のハードルは高い

- 査定内容自体を問題視するためには、**裁量の逸脱・濫用を基礎づける具体的な事実**が必要
- 被通報者が通報者から内部通報があったと推測してネガティブな感情を通報者に抱き、関係が悪化することに注意
- 通報者と被通報者が今後に向けて協議を行っていくことを要請することが必要(内部通報部門が立ち会うことも)

4. 有給休暇の取得に対する不満



うちの社員が子どもの用事で有給休暇を取ろうとしたところ、「奥さんに行ってもらえばいいだろう」「忙しい時期だと分からないのか？」などと言われ、有休取得を断られたと通報が入った。
他の社員からも、有休休暇を取得すると嫌な顔をされて風当たりが強くなるから、有休を取得するのに抵抗があって困っていると言われたよ。

POINT

- ①年次有給休暇の付与条件
 - (1)雇入れの日から6ヶ月継続勤務していること
 - (2)全労働日の8割以上出勤していること の2要件を満たした全ての労働者に取得する権利がある
 - 時季変更権：労働者の指定した日に年次有給休暇を与えると、事業の正常な運営が妨げられる場合に、使用者が休暇日を変更する権利
 - 同じ日に多くの労働者が同時に休暇指定した場合など**限定的**に解されており、「**業務が多忙**」といった理由では認められない
 - 使用者は労働者が有給休暇を取得したことを理由として、不利益な取扱いをしないようにしなければならない

②指導・教育の徹底

- 誤った運用がされている場合には、
 - (1)現場の管理職などに対して指導を行う
 - (2)従業員にも正しい理解をしてもらうため、教育を徹底
- cf)研修、社内報、コンプライアンス通信、掲示物などで周知

③根本的な解決を見据える

- 誰かが有休を取得すると仕事が回らないほど人員が不足しているなど、職場の体制自体に問題がある場合がある
- 根本的な解決に向けた対応が必要**
- cf)・他の拠点からの応援の人員を補充 ・新規採用枠を増やす ・人員の適正配置の見直し

5. 交通費の不正受給の告発



「Aさんは、会社にはバスで通勤していると言って通勤交通費を支給されているにもかかわらず、自転車通勤しているの、これは不正受給ではないか？」との通報が入ったよ。
会社から不正に受給する意図があったのなら許せないな。

POINT

①社内規程の確認

- 通勤交通費の支給条件は会社によって異なる→**会社のルールを確認**
- 従業員が通勤交通費を不正に受給していた理由
- ex)意図的に会社を欺こうとした、住所変更の手続きを失念していた
- 就業規則の懲戒事由に該当する場合には、状況に応じて必要な処分を実施。不正受給分の金額の返還方法も検討**

②多様な出勤形態

- 出勤形態の多様化によって、通勤交通費の考え方も変化
- ex)健康増進手当の支給
- 現在のルールが実態に合っていない場合には、ルールを見直すことも必要

【内部通報窓口弁護士への外部委託サービスのお知らせ】

内部通報やハラスメントの窓口対応や調査についてご相談を受けることが多くなりましたので、弊所でも内部通報窓口の外部委託サービスについて対応することといたしました。

内部通報については、301人以上従業員がいる企業については窓口設置が義務となっておりますし、ハラスメント窓口についてはそのような従業員数の制限はなく、窓口の設置が義務付けられています。

会社内部だけの対応では従業員が通報を控え、結果的に外部に通報されたり、不正や不祥事の発見が遅れることもあります。また、通報を受けても会社内部では通報後の調査対応や内容の法的な整理が困難な場合もあります。

そのような場合に備えて、内部通報窓口の弁護士への外部委託をご検討ください。

【如水法律事務所の内部通報窓口の特徴】

- ① 従業員数に応じた料金設定
 - 300名未満の企業なら、月額3万円(税別)から、それ以上の規模の企業は、月額5万円(税別)から導入可能です。
- ② 窓口対応の多様性の確保
 - 弊所では、相談内容に配慮し、男性及び女性の弁護士が在籍しており、電話だけでなく、メールでも通報可能です。
- ③ 継続した調査対応の実施
 - 通報内容に応じて、ハラスメント事案や不正事案の調査対応、その後の懲戒処分などの助言も可能です。
 - なお、通報以後の対応は別途タイムチャージ(1時間3万円(税別))での対応となります。